

**MOTIVASI BERAGAMA KARYAWAN PERKEBUNAN SAWIT PT  
LONSUM di DESA PERKEBENAN SEI BEJANGKAR KECAMATAN  
SEI BALAI KABUPATEN BATU BARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Melengkapi Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjanah (SI) Pada Program Studi Agama-Agama

Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam UIN Sumatera Utara

Oleh:

Husnul Khotimah

42144005



**JURUSAN STUDI AGAMA-AGAMA  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
2018**

## ABSTRAK



Nama :Husnul Khotimah  
Nim :42144005  
Prodi : Studi Agama Agama  
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Islam  
Pembimbing I :Dr. Hj. Dahlia Lubis M.Ag  
Pebimbing II :Dra. Husna Sari Siregar M.si  
Judul : **Motivasi Beragama karyawan Perkebunan  
Sawit PT Lonsum di Desa Perkebunan Sei Bejangkar  
Kecamatan Sei Balai Kabupaten Batu Bara**

Masalah yang akan di teliti oleh penulis adalah bagaimana Motivasi Beragama Karyawan Perkebunan Sawit PT Lonsum di Desa Sei Bejangkar Kabupaten Batu Bara.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi karyawan menjadi pekerja di perkebunan PT Lonsum dan juga untuk mengetahui implikasi motivasi terhadap kematangan beragama.

Adapun metode penelitian akan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan menggunakan jenis penelitian lapangan (Field Research). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sosiologi, yang mana sosiologi merupakan sebuah studi untuk menjabarkan dan menyaksikan peristiwa sosial yang terjadi di kalangan masyarakat.

Dari hasil temuan penelitian lapangan yang diperoleh data yang dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan ialah, motivasi perkebunan sawit PT lonsum untuk sikap keberagamaan mereka sangat rendah penyebabnya ialah karena karyawan perkebunan sawit PT Lonsum kurang memahami ajaran agama kemudian mereka jarang melakukan beribadah mereka lebih mengutamakan pekerjaan padahal waktu jam kerja mereka cukup panjang, dari situlah keberagamaan mereka sangat rendah karena mereka jarang melakukan beribadah kemudian mereka kurang paham dengan ajaran agama.

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji syukur hanya bagi Allah SWT atas segala anugerah. Karena dengan anugerah-Nyalah sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul **“MOTIVASI BERAGAMA KARYAWAN PERKEBUNAN SAWIT PT LONSMU di DESA PERKEBUNAN SEI BEJANGKAR KECAMATAN SEU BALAI KABUPATEN BATU BARA”** dengan baik. Penulisan Skripsi ini di maksudkan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjanah (SI) pada program Studi Agama-Agama Fakultas Ushuluddin dan studi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW sebagai suri teladan untuk semua umat sampai akhir zaman.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik dari bahasa yang digunakan maupun sistemetika penulisan. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan penulis. Namun berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H.Saidurrahman, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah merestui pembahasan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr H. Katimin Selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam yang telah merestui pembahasan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Hj. Dahlia Lubis. M.Ag, selaku dosen pembimbing I dan ibu Dra. Husna Sari Siregar M.si selaku Dosen pembibimbing II dan selaku Kajur Study Agama-Agama yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Husna Sari Siregar, M.Si. dan bapak Dr.H.Indra Harahap, MA dan ibu Aprilinda Martinondang, M.Ag selaku ketua dan seketaris Jurusan Studi Agama-

Agama dan seluruh staf yang berkerja di Fakultas Ushuluddin dan Studi Islam UIN Sumatera Utara.

5. Kedua orang tua saya ( bapak Bactiar dan ibu dan Aisyah Munir) yang telah membiayai studi penulis hingga selesai dan selalu mendoakan dengan tulus dan ikhlhas, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Abang-abang ( Muhammad Rajab Akhyar, Muhammad Haris Fadillah Akhyar dan Muhammad Fahri Akhyar) yang telah memotivasi sehingga penulis mampu mengerjakan skripsi ini
7. Kepada Seluruh Keluarga besar saya yang memberi semangat dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Kepada semua sahabat-sahabat aku ( Kak Asih, Kak Inun, Kak Yeni dan Anisa) yang telah membantu dan memotivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
9. Kepada Teman-teman kelompok 70 Kuliah Kerja Nyata (KKN) semoga kebersamaan kita akan terus terjaga sampai akhir hayat, amin
10. Teman-teman kos sekaligus sepupu saya ( kak Lima Maysarah, Nurhayati, Nada, kak ulfa)Yang selalu memberiku semangat, terimah kasih atas canda tawa yang kita lewati bersama
11. Teman-teman seperjuangan (Fitri, Farida, Wulan, Aisyah, Delima dan lain- lain yang selalu memotivasi terutama kasih atau dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat seperjuangan jurusan Studi Agama-Agama angkatan 2014 Abdul Hakim, Ahmad Saipullah, Aisyah, Delima, Elida, Fadlan, Fadhli, Farida, Fitri, Idris, Juli, Lia, Linda, Lucky, Mimi, Andre, Andi, Rian, Wulan, Zul dan Bg Andi rahim yang sudah penulis anggap seperti kakak kandung sendiri karena karena tidak pernah bosan menjadi pendengar serta memberikan smangat, motivasi dan pelajaran hidup kepada penulis.

13. Kepada perusahaan perkebunan sawit PT Lonsum yang telah mengizinkan penulis riset sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

14. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini masih perlu penyempurnaan saran dan kritik yang konstruktif dari para pembaca sangat penulis harapkan Dengan mengucapkan Alhamdulillah Rabbil ‘ Alamin semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan para pembaca umumnya

Medan,10 Desember 2018

Penulis

**Husnul Khotimah**

**42.14.4.005**

## **DAFTAR ISI**

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>I</b>
----------------------------	----------

<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>II</b>
------------------------	-----------

### **BAB I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Batasan Istilah.....	5
D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan penelitian .....	6
E. Kajian Pustaka .....	6
F. Kerangka Teori .....	7
G. Metode Penelitian .....	9
H. Sistematika Pembahasan .....	13

### **BAB II : GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN SAWIT PT LONSUM DESA**

#### **PERKEBUNAN SEI BEJANGKAR**

A. Letak Geografis.....	15
B. Keadaan Demografis.....	17
C. Pendidikan dan Mata Pencarian.....	17
D. Agama.....	20
E. Adat Istiadat dan Budaya .....	24

### **BAB III: MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERKEBUNAN SAWIT PT LONSUM**

A. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan .....	27
B. Pengertian Motivasi Beragama Karyawan.....	28

C. Pokok-Pokok Peraturan Kerja Karyawan .....	30
D. Problematika Kerja Karyawan .....	45
E. Keaktifan Kerja Karyawan .....	47

#### **BAB IV : IMPLIKASI MOTIVASI PADA KARYAWAN PT LONSUM TERHADAP KEMATANGAN BERAGAMA**

A. Interaksi Agama Sesama Karyawan .....	48
B. Kematangan Beragama berbagai Wujud Kerja PT Lonsum.....	51
C. Analisa Penelitian .....	60

#### **BAB IV : PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64

#### **DAFTAR PUSTAKA.....67**

#### **LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Agama ialah sistem norma yang mengatur manusia dengan yang lainnya, sebuah sistem nilai sebuah sistem nilai yang membuat norma-norma tertentu. Secara umum norma-norma tersebut menjadi kerangka acuan dalam bersikap dan bertindak laku. Pengaruh agama dalam kehidupan individu memberi kemantapan batin, rasa bahagia, rasa terlindung, rasa puas, dalam hal ini agama dalam kehidupan individu selain menjadi motivasi juga merupakan harapan.<sup>1</sup>

Dalam kehidupan sehari-hari sering Kita jumpai banyak manusia yang melakukan aktifitas maupun membuat keputusan dalam hidupnya secara berbeda beda. Hal tersebut menunjukkan bahwa manusia berbeda beda dalam menggunakan waktu atau kesempatan dalam hidupnya. Perbedaan manusia dalam menyikapi waktu atau kesempatan tersebut merupakan gejala kejiwaan yang cukup menarik untuk di perhatikan.

Motivasi adalah berawal dari kata motif, yang memiliki dorongan. Motivasi merupakan sebab yang menjadi dorongan bagi tindakan seseorang. Dorongan itu dapat muncul dari tujuan dan kebutuhan demi berlangsungnya kehidupan manusia. Manusia butuh akan motivasi sebagai penyemangat, gairah, atau dorongan untuk mengambil keputusan. Sedangkan motivasi beragama adalah dorongan manusia untuk memeluk agama yang diyakininya dan motivasi beragama atau dorongan beragama ialah merupakan dorongan psikis yang mempunyai landasan ilmiah dalam watak kejadian manusia. Dalam relung jiwa

---

<sup>1</sup>WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 1985) hlm 18



manusia merasakan adanya dorongan untuk mencari dan memikirkan sang penciptanya dan pencipta alam semesta.<sup>2</sup>

QS.Al-Ara'af :172

وَإِذْ أَخَذَ لَكَ رَبُّ مِنْ آدَمَ بَنِي مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَ  
أَشْهَدَهُمْ عَلَى أَنْفُسِهِمْ بِكُمُ الْمُسَدِّ قَالُوا بَلَى شَهِدْنَا  
أَنْ يَوْمَ تَقُومُوا الْقِيَامَةُ إِنَّا كُنَّا أَهْدَعْنَ غَافِلِينَ

172. Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): “Bukankah Aku Ini Tuhanmu?” mereka menjawab: “Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi”. (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: “Sesungguhnya kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap Ini (keesaan Tuhan)”,<sup>3</sup>

Dilihat dari kacamata psikologi tentunya menjadi hal yang menarik ketika ada pembahasan tentang manusia yang berbeda-beda dalam menggunakan waktu dalam hidupnya. Sebagai contoh tentang keputusan karyawan dalam memilih tempat tinggal tertentu, seperti mencari kontrakan, asrama, pondok dan sebagainya. Tentunya karyawan yang berbeda-beda dalam membuat keputusan ini telah didasari oleh hal yang mendorong mereka melakukan hal tersebut. Dari sudut pandang psikologi, sesuatu yang terdapat dibalik dilakukannya sebuah sikap atau perilaku manusia dikenal dengan istilah motivasi.<sup>4</sup>

Manusia dalam melakukan segala perbuatannya memiliki semacam pendorong yang menuntut manusia melakukan perbuatan tertentu. Pendorong tersebutlah yang sering dinamakan dengan motivasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang menjadi

---

<sup>2</sup>Nico Syukur Dister Ofm, *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, (Yogyakarta: Kanisius 1994) hlm.74

<sup>3</sup>QS.Al-Ara'af :172

<sup>4</sup>Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2004). Hlm 178

pendorong tingkah laku yang menuntut seseorang untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan. Tentunya hal tersebut berlaku terhadap karyawan. Dalam melakukan sesuatu ataupun memutuskan sesuatu dalam hidupnya karyawan memiliki motivasi tersendiri. Hal itu pun yang menjadi dasar atau alasan mengapa karyawan berbeda-beda dalam membuat keputusan.

Secara umum karyawan yang merantau ke daerah orang, mencari tempat tinggal lebih banyak yang mencari kontrakan daripada rumah perkebunan. Namun disisi lain ada fenomena menarik bahwasanya ada beberapa karyawan yang tetap untuk memilih tempat tinggal yang sudah disediakan oleh perkebunan karena di tengah maraknya pergaulan dan memutuskan untuk mencari lingkungan yang lebih religius dan tentunya memiliki banyak aturan. Secara psikologi hal tersebut tentunya penting untuk diteliti khususnya kaitannya dengan psikologi agama.

Perkebunan Sawit PT LONSUM salah satu perkebunan yang ada di Daerah Sei Bejangkardan cukup banyak karyawan yang berkerja di perkebunan itu. Demikian mayoritas tidak hanya Islam tetapi juga ada Nasrani.

Motivasi karyawan menjadi perkerja di perkebunan itu tentunya tidak jauh dari kebutuhan dan tujuan mereka. dikalangan karyawan secara umum perkebunan sawit PT Lonsum sangat terkenal dengan kinerja kerjanya, peraturanya sesuai dengan karyawan. Salah satu kinerja kerja karyawan yaitu: Saling bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama. Untuk mencapai visi tersebut tentunya dalam melakukan misi diperlukan kinerja karyawan yang baik agar tim mereka tetap dalam jalur yang benar. kinerja karyawan di Perkebunan Sawit PT Lonsum saling membantu antara karyawan yang lagi membutuhkan.

Peraturan yang sesuai dengan karyawan yaitu: Tindakan Disiplin Perusahaan akan diberikan teguran di hari pertama sampai hari kelima apa bila tidak ada perubahan maka perusahaan akan memberi surat peringatan PHK/ (pemutusan hubungan kerja).

Dari latar belakang diatas yang menjadi alasan pentingnya dilakukan penelitian ini. Tentunya beberapa hal yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian ini. Yakni tentang motivasi beragama karyawan perkebunan sawit PT Lonsum dan implikasi antara motivasi tersebut dengan kematangan beragamanya.

## **B. Batasan Istilah**

Mengingat kompleksnya permasalahan yang ada dalam penelitian ini dan keterbatasan kemampuan peneliti, maka peneliti membatasi masalah ini pada motivasi beragama karyawan di perkebunan sawit PT Lonsum. Adapun istilah-istilah tersebut antara lain:

1. Motivasi :Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang dalam usahanya untuk memenuhi keinginan, maksud dan tujuan.<sup>5</sup>
2. Beragama: kata beragama adalah terpadu dari kata agama kemudian di tambah awali ber menjadi beragama akhirnyaAgama berarti segenap kepercayaan kepada tuhan atau dewa serta denganajaran kebaktian dan kewajiban-kewajiban yang bertalian dengan kepercayaan itu dan agama juga suatu peraturan yang mengatur kehidupan manusia agar tidak kacau.<sup>6</sup>
3. Karyawan : karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainn<sup>7</sup>
4. Perkebunan PT Lonsum : Perusahaan Perkebunan London Sumatra Indonesia Tbk (PP London Sumatra Indonesia Tbk / Lonsum) (LSIP) didirikan tanggal 18 Desember 1962 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1906. Kantor pusat LSIP

---

<sup>5</sup>Siaksoft, *Pengertian Motivasi*, <http://www.siaksoft.com>, diakses tanggal 27 juli 2018

<sup>6</sup>Muhaimin, *Studi Islam*, Cetakan ke-5, ( Jakarta: kencana, 2017), hlm 33

<sup>7</sup><https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>diakses Pdtgl 05-08 Pukul: 15:45

terletak di Ariobimo Sentral Lt. 12, Jln. HR. Rasuna Said Blok X-2 Kav. 5, Jakarta 12950 – Indonesia, sedangkan kantor cabang operasional berlokasi di Medan, Palembang, Makassar, Surabaya dan Samarinda.<sup>8</sup>

5. Desa Perkebunan Sei Bejangkar Kecamatan Sei Balai Kabupaten Batu Bara :Perkebunan Sei Bejangkar merupakan salah satu desa yang ada di Kecamatan Sei Balai, Kabupaten Batu Bara, provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Sedangkan Kecamatan Sei Balai adalah Sei Balai adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara, Indonesia. Luas 92,64 km<sup>2</sup>, Jumlah penduduk 28.699, Kepadatan 309,8 jiwa/km<sup>2</sup>, Desa/kelurahan 14.<sup>9</sup>

Dengan demikian Kabupaten Batu Bara adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. DPR menyetujui Rancangan Undang-Undang pembentukannya tanggal 8 Desember 2006. ... Kabupaten ini merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Asahan dan beribukota di Kecamatan Limapuluh.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Yang dimaksud motivasi beragama bagi karyawan di Perkebunan sawit PT Lonsum?
2. Bagaimana sikap Beragama pada karyawan di Perkebunan Sawit PT Lonsum?

### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan yang dicapai dari penelitian adalah

1. Untuk mengetahui motivasi beragama karyawan di perkebunan sawit pt lonsum?
2. Untuk mengetahui sikap keagamaan pada karyawan diperkebunan sawit PT lonsum.

---

<sup>8</sup>Supriono A, *Tinjauan Umum Pembangunan Perkebunan Karet*, (Semarang PT Perkebuan XVIII, 19977) hlm. 23

<sup>9</sup>Sumber. BPS Kabupaten Batu Bara, KecamatanSeiBalaiDalamangka 2017

Adapun Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan terhadap pengembangan psikologi, khususnya psikologi Agama.
2. Manfaat praktis Data yang dihasilkan dari penelitian diharapkan dapat jadi referensi untuk meningkatkan peran motivasi keagamaan dalam karyawan perkebunan sawit PT Ionsun.

### **E. Kajian Pustaka**

Berdasarkan penelusuran penulis, sejauh ini belum banyak ditemukan penelitian yang membahas tentang motivasi beragama. Berikut beberapa literature yang menjadi acuan kajian pustaka sebagai komparasi akan koentetikan penelitian ini:

Penelitian karya dari Lu'lu Tri Nur Illah yang berjudul Hubungan Motivasi Beribadah dengan pengalaman beragama pada peserta pengajian MTA (majelis taklim alquran) Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013, untuk mengetahui hubungan antara motivasi beribadah dengan pengalaman beragama pada peserta pengkajian MTA (Majlis Taklim Alquran).<sup>10</sup>

Penelitian karya dari karya Fahmi Al-fikri Motivasi kematangan Beragama Mahasiswa Santri Pondok Pesantren Fauzul Muslim kota Gede Yogyakarta Universitas negeri sunan kalijaga, Yogyakarta 2014 tujuannya untuk mengetahui motivasi mahasiswa memilih menjadi di pondok pesantren fauzul muslim.<sup>11</sup>

Penelitian karya dari Andi Pratama Putra yang berjudul Hubungan Antara Kematangan Beragama dengan Prilaku Melanggar Syariat pada siswa SMA di Kabupaten Bener meriah yang membahas tentang hubungan kematangan beragama seseorang khususnya siswa SMA dengan prilaku melanggar syariat. Ada hubungan negatif antara kematangan

---

<sup>10</sup>Lu'lu Tri NurIllah, *Hubungan Motivasi Beribada hdengan Pengalaman Beragama Pada Peserta Pengajian MTA ( majelis taklim algruan)*(Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2013)

<sup>11</sup>Fahmi Al-fikri, *Motivasi Kematangan Beragama Mahasiswa Santri Pondok Pesantren Fauzul Muslim Kota Gede Yogyakarta* ( Universitas Sunan Kali Jaga Yogyakarta 2014)

beragama dengan perilaku melanggar syariat pada siswa SMA Negeri 1 Bandar. Semakin tinggi tingkat kematangan beragamanya maka semakin rendah berlaku melanggar syariat. Semakin tinggi tingkat kematangan beragamanya maka semakin tinggi perilaku melanggar syariat.<sup>12</sup>

Penelitian Karya buku, Nico Syukur Dister, Pengalaman dan Motivasi Beragama, dalam buku ini ada hubungannya dengan Judul Skripsi Penulis, karena keagamaan kebudayaan kebutuhan kehidupan, keinginan kelakuan religius kenyataan kepekaan kepercayaan. Berdasarkan kajian terdahulu bahwa ada judul yang di bahas penulis tentang judul yang di maksud maka dengan itulah penulis sangat tertarik untuk mempublikasikan kerja tulis karya ilmiah.

## **F. Kerangka Teori**

Ada beberapa pengertian tentang istilah Motivasi, di antaranya adalah motivasi merupakan suatu tenaga atau factor yang terdapat didalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi sendiri bukan merupakan sesuatu kekuatan yang netral atau kekuatan yang kebal terhadap pengaruh factor-faktor lain, misalnya pengalaman masa lampau taraf intelegensi, kemampuan fisik, situasi lingkungan, cita-cita hidup dan sebagainya.<sup>13</sup>

Menurut Fillmore H. Sandfold motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang mengerakkan suatu makhluk yang mengarahkannya kepada suatu tujuan atau beberapa tujuan dari tingkah tertentu.<sup>14</sup>

Sedangkan pengertian motivasi menurut Malisub Sabri, adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku.

### **1. Fungsi motivasi**

---

<sup>12</sup>Andi Pratama Putra *Hubungan Antara Kematangan Beragama dengan Melanggar Perilaku Syariat Pada Siswa SMA Negeri 1 Bandar*

<sup>13</sup>Martin Handoko, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), hlm. 9

<sup>14</sup>M. Arifin, *Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi*, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm 49

Motivasi merupakan pendorong bagi tindakan seseorang dalam meraih cita cita yang akan diraih oleh seseorang maka sebagai konsekuensinya semakin kuat pula motiv yang mendasarinya. Sehingga tidak mengherakan jika ada seseorang yang dapat meraih stsu mrencapai jenjang prestasi tertentu dan posisi tertentu.

Adapun menurut Oemar hamalik, fungsi motifasi adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai pendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan.
- b. Sebagai pengarang, yakni mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Sebagai penggerak, yakni laksana mesin bagi kendaraan besar atau kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.<sup>15</sup>

## 2. Motivasi beragama

Berkaitan dengan agama, motivasi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kesadaran beragama seseorang. Dalam peninjauan psikologis memang terjadi bahwa yang menyebabkan timbulnya kesadaran agama seseorang di sebabkan adanya berbagai macam faktor, baik dari dalam diri seseorang maupun dari faktor luar.

Di bawah ini adalah empat motif yang dikemukakan oleh psikologi sebagai penyebab kelakuan beragama yaitu :

- a. Agama sebagai sarana untuk mengatasi prustasi

Manusia membutuhkan bermacam macam hal. Mulai dari kebutuhan fisik seperti makanan dan pakaian, istirahat dan pergaulan seksual sampai dengan keperluan psikis seperti keamanan dan ketentraman, persahabatan, penghargaan, dan cinta kasih. Maka ia terdorong untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya itu. Bila tidak berhasil memenuhi kebutuhannya ia akan merasa kecewa keadaan inilah yang disebut dengan frustrasi.

---

<sup>15</sup>Endang Sih Handayani, *Motivasi ibu-ibu Rumah Tangga Mengikuti Pengajaran* ( Yogyakarta: UIN Sunan Kali Jaga, 2009) hlm.20

- b. Agama sebagai sarana untuk menjaga kesusilaan dan tata tertib masyarakat. Prustasi bukan satu satunya motivasi psikologis yang dapat di kemukakan sebagai faktor yang menimbulkan perilaku keagamaan.
- c. Agama sebagai sarana untuk memuaskan intelektual yang ingin tahu.

## **G. Metode Penelitian**

Metode merupakan cara yang teratur untuk mencapai suatu maksud yang diinginkan. Metode penelitian adalah cara untuk menemukan atau memperoleh data yang diinginkan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, untuk memudahkan dalam memperoleh data yang diharapkan untuk hasil penelitian.<sup>16</sup> Dalam metode penelitian ini penulis menggunakan metode sosiologi. Metode sosiologi merupakan langkah-langkah ilmiah yang dilakukan dalam mengamati fenomena sosial yang bersumber dari kehidupan sosial kemasyarakatan. Sedangkan teori pendekatan yang digunakan ialah interaksiisme, yaitu cara pandang yang menekankan kepada bagaimana seorang individu mempunyai sikap dari masyarakat dan juga mempunyai cara pandang dirinya sendiri.<sup>17</sup>

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian merupakan tindakan yang diterapkan manusia untuk memenuhi salah satu hasrat yang selalu ada dalam kesadaran yaitu rasa ingin tahu.<sup>18</sup> Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Agar data dan informasi dari penelitian di Desa Perkebunan Sei Bejangkar ini dapatkan dengan maksimal, serta hasil dari penelitian ini dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Untuk melakukan penelitian maka penulis dalam hal ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang tidak menggunakan perhitungan angka tetapi

---

<sup>16</sup>Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung Refika Aditama, 2010). Hlm 12

<sup>17</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010). Hlm 213

<sup>18</sup>Mohammad Soehadha, *Metode Penelitian Sosiologi Agama*, (Yogyakarta : Bidang Akademik UIN Sunan Kalijaga, 2008), h. 25.



menggunakan data yang berupa kata-kata. Penelitian ini lebih menekankan pada analisis pada proses penyimpulan induktif, serta analisisnya terhadap dinamika hubungan yang diamati, dengan menggunakan metode ilmiah (penelitian).<sup>19</sup>

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Perkebunan Sawit PT. Lonsum di desa perkebunan Sei Bejangkar sebagai karyawan sebanyak 6 orang.

Sedangkan Sampel dapat diartikan sebagai kelompok kecil dari populasi yang secara nyata kita teliti dan tarik kesimpulan dari padanya. Menurut Suharsimi Arikunto: “Apabila subjeknya kurang dari 100 Maka lebih baiknya diambil semua untuk sample, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, karena populasi hanya 10 orang maka yang menjadi sample dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian QC dengan rincian 5 Islam dan 5 Kristen<sup>20</sup>

## 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

### a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh melalui responden yaitu, dari karyawan.

Data primer ini diberikan berupa angket yang berisikan tentang hasil kinerja karyawan Perkebunan Sawit PT. Lonsum

---

<sup>19</sup>Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1989), h. 5

<sup>20</sup>Nana Syaodin Sukmadinata, *Metode Penelitian*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 107

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa informasi yang menjadi pelengkap data pendukung yang memperkuat data sumber dari: Manager Perkebunan Sawit PT Lonsum.

4. Penentuan sumber informasi

a. Subjek penelitian

Subjek adalah semua orang yang menjadi sumber atau informasi yang dapat memberikan keterangan mengenai masalah penelitian. Adapun informasi adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.

b. Objek penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah tentang motivasi beragama karyawan Perkebunan sawit PT lonsum.

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik untuk pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada responden. Dalam penulis ini penelitian akan mengadakan wawancara langsung dengan karyawan perkebunan sawit PT lonsum. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran permasalahan yang biasanya terjadi.<sup>21</sup>

b. Observasi

---

<sup>21</sup> Susanto, Metode Penelitian Sosial, (Surakarta, UNS Press, 2006) hlm.128

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menggali data tentang peristiwa/fenomena terhadap bentuk dan proses karyawan menjalankan kinerja. Observasi Non Partisipatif dimana Observer tidak ikut di dalam kehidupan orang yang akan diobservasi, dan secara terpisah berkedudukan selaku pengamat.

c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini dokumen digunakan untuk mendapatkan data-data yang sifatnya tertulis, seperti struktur pengurus, laporan kegiatan, buku dan lain lainya. Dokumentasi ini digunakan untuk melengkapi dan megoreksi data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

6. Metode Analisis Data

Data hasil penelitian yang telah dikumpulkan sepenuhnya dianalisis secara kualitatif. Analisis data dilakukan setiap saat pengumpulan data di lapangan secara berkesinambungan. Di awali dengan proses klarifikasi data agar tercapai konsistensi, dilanjutkan dengan langkah abstraksi-abstraksi teoritis terhadap informasi lapangan, dengan mempertimbangkan menghasilkan pernyataan-pernyataan yang sangat memungkinkan dianggap mendasar dan universal. Gambaran atau informasi tentang peristiwa atau objek yang dikaji tetap mempertimbangkan derajat koherensi internal, masuk akal, dan berhubungan dengan peristiwa faktual dan realistik. Dengan cara melakukan komparasi hasil temuan observasi dan pendalaman makna diperoleh suatu analisis data yang terus menerus secara simultan sepanjang proses penelitian.

*Peer debriefing* dilakukan dengan para kolega untuk memperoleh berbagai masukan dan kritik agar kualitas analisis lebih dapat dipertanggung jawabkan. Hal

ini dapat dilakukan dengan cara mengundang mereka untuk berkumpul dalam suatu diskusi bersama, atau dengan mendatangi satu persatu sambil membandingkan kritik-kritik mereka.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan dibagi menjadi lima (5) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

Bab pertama, adalah pendahuluan yang memaparkan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab kedua, membahas tentang gambaran umum dari karyawan perkebunan sawit PT Lonsum seperti letak geografisnya, Keadaan demografis, Pendidikan dan mata pencarian Agama, Budaya dan Adat Istiadat.

Bab ketiga, Pembahasan tentang Motivasi Kerja Karyawan, Pengertian Motivasi Kerja Karyawan, Pengertian Motivasi Beragama Karyawan, Pokok-pokok Peraturan Kerja Karyawan, Problematika Kerja Karyawan, Keaktifan Kerja Karyawan.

Bab keempat, berisi Pembahasan tentang Implikasi dari Motivasi pada Karyawan Perkebunan Sawit PT Lonsum Terhadap Kematangan Beragama, Interaksi Sesama Karyawan, Kematangan Beragama berbagai Wujud Kerja PT Lonsum.

Bab kelima, merupakan bagian Penutup yang berisi tentang Kesimpulan, Saran, harapan, kata penutup, lampiran referensi yang digunakan pada penelitian ini, serta beberapa lampiran yang relevan dan perlu dicantumkan

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN SAWIT PT LONSUM DESA PERKEBUNAN SEI BEJANGKAR

#### A. Letak Georafis

Desa Perkebunan Sei Bejangkar merupakan desa yang terletak di kecamatan Sei Balai Kabupaten Batu Bara dan terletak di Provinsi Sumatra Utara dan Selain para penduduk yang tinggal di desa itu adalah rata-rata penduduk yang berkerja di Perkebunan Sawit PT Lonsum, dan Sebagian ada Jugak berkerja sebagai PNS, dan Buru Tani karena penduduk yang tinggal di desa itu tidak semua yang berkerja di perkebenuan sawit PT Lonsum. Dari tahun ke tahun Desa Perkebunan Sei Bejangkar terus berkembang dan Pertambahan Penduduk sangat Pesat dan cepat karena melihat cara kerja kepala desa dan staf-staf yang berkerja di desa perkebunan sei bejangkar.<sup>22</sup>

**Tabel 2.2 Luas wilayah Desa perkebunan sei bejangkar**

Luas Wilayah

No	Luas Wilayah	
1	Perkebunan Rakyat	130 Ha
2	Persawahan Irigasi	120 Ha
3	Sawah Tada Hujan	325 Ha

---

<sup>22</sup>Profil Perkebunan sei bejangkar Julu ditulis dalam sebuah documen Pemerintahan Desa Perkebunan sei bejangkar, *Susunan Organisasi Pemerintahan dan Badan Permusyawaratan Desa perkebunan sei bejangkar*, Selasa 28-Agustus-2018

4	Lahan Tandus	- Ha
---	--------------	------

**Tabel 2.3 Luas wilayah Desa perkebunan Sei Bejangkar**

No	Luas Wilayah	1.619,9 Ha
1	Perkebunan	13.000 Ha
2	Persawahan	120 Ha
3	Pemukiman	325 Ha
4	Ladang	75 Ha
5	Rawa-rawa	- Ha

Adapun batas-batas wilayah Desa perkebunan sei bejangkar

- Sebelah Timur Berbatas dengan Desa Siajam Kec Sei Balai Kab Batu Bara
- Sebelah Barat Berbatas dengan Desa Pulo Banjar Kec Ujung Padang Kab Simalungun
- Sebelah Utara Berbatas dengan Desa Lalang Kec Ujung Padang Kab Simalungun
- Sebelah Selatan Berbatas dengan Desa Bangun Sari Kec Talawi Kab Batu Bara

## **B. Keadaan Demografis**

Berdasarkan Topografi Desa Sei Bejangkar terletak diketinggian Wilayah dari permukaan Laut, alamnya terdiri dari dataran rendah dengan iklim tropis yang dipengaruhi oleh dua musim yang musim hujan dan musim kemarau.

### **C. Pendidikan dan Mata Pencarian**

#### **1. Pendidikan**

Melihat Jumlah Penduduk yang demikian besar serta masih memerlukan pendidikan. Hal ini sangat perlu di perhatikan Karena akan menentukan masa depan :

**Tabel 2.4 Saranah Pendidikan Desa perkebunan Sei Bejangkar**

No		
1.	Taman kanak-kanak	3 Unit
2.	SD Inpres	2 Unit
3.	SD Sedrajat	-Unit
4.	SLTP Negeri	-Unit
5.	SLTP Swasta	2 Unit
6.	SLTA Negeri	-Unit
7.	SLTA Swasta	2 Unit
8.	Universitas	-Unit

Dengan data sarana pendidikan yang di kemukakan dapat dikatakan bahwa saranah pendidikan di Desa perkebunan Sei bejangkar sudah mencukupi dari jumlah keseluruhan yang terdiri dari sekolah Swasta dan taman kanak kana.

**Tabel 2.5 Saranah Pendidikan Desa Perkebunan Sei Bejangkar**

No		
1.	Sarjanah	21 orang
2.	SLTA	235 orang
3.	SLTP	156 orang
4.	SD	315 orang
5.	Buta Huruf	45 orang

## **2. Mata Pencarian**

Selain secara pendidikan hal yang perlu diperhatikan lagi adalah sosial, ekonomi, maka pencarian atau sumber pendapatan data penghasilan masyarakat desa perkebunan sawit PT Lonsun yang sangat menentukan dalam pendidikan anak-anak bangsa, sebab tanpa ekonomi yang mapan maka sebuah pendidikan bagi generasi muda akan sulit direalisasikan sampai kepada tujuannya. Data penduduk desa perkebunan sei bejangkar menurut mata pencariannya dapat dilihat di bawah ini.

Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencarian :

**Tabel 2.6 Mata Pencarian Desa Perkebunan sei bejangkar**

No		
1.	Petani	115 orang
2.	Pedagang	97 orang



3.	Nelayan	-Unit
4.	Karyawan	385 orang
5.	TNI/PORLI	-Orang
6.	PNS	12 Orang

Sesuai data yang dapat diketahui bahwa sebanyak 597 jiwa penduduk Desa Perkebunan Sei Bejangkar merupakan tanggung jawab dari usia yang Produktif. Usia yang belum mempunyai pekerjaan serta yang berusia lanjut dan tidak dapat berkerja lagi, hal itu sudah tentu menjadi tanggung jawab keluarganya, selain itu masih banyak penduduk yang masih pengangguran.

Kemudian untuk memenuhi tuntutan hidup keluarga pada umumnya mereka berkerja sebagai petani dan karyawan atau berkerja apa saja asalkan pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan hidup bahkan kebanyakan dari anak-anak mereka yang putus sekolah karena tidak sanggup membiayai dan daerah itu sendiri sebaik buruknya suatu daerah tergantung oleh tinggi rendahnya suatu pendidikan masyarakat yang berada di daerah itu sendiri dan suatu daerah tidak akan bias berkembang bila tidak di tolong dengan pendidikan. Berbicara tentang pendidikan masyarakat Desa perkebunan sei bejangkar sudah di katakan baik sebab jumlah penduduk yang telah mengecap pendidikan walaupun setingkat sekolah dasar lebih besar jika dibandingkan dengan tidak berpendidikan sama sekali. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan masyarakat Desa perkebunan sei bejangkar dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel 2.7 Tingkat Pendidikan Desa Perkebunan sei bejangkar**

No		
1.	Sarjanah	21 orang
2.	SLTA	235 orang
3.	SD	156 orang
4.	Buta Huruf	45 orang

Sehubungan dengan hal itu maka akan dikemukakan tentang pendidikan yang yang dapat dilihat dengan table di

Kemudian keberadaan sarana peribadatan ini juga merupakan sarana pendidikan agama non formal yang sangat besar pengaruhnya terhadap masing-masing penganut agama terutama bagi yang tidak mengikuti proses/kegiatan pendidikan agama yang formal. Sarana peribadatan yang terdapat di Desa Sei Bejangkar berjumlah unit dengan rincian seperti yang terdapat pada table.

#### **D. Agama**

Agama yang terletak di Desa Perkebunan Sei Bejangkar ialah Agama Islam Dan Kristen, kemudian di Desa perkebunan Sei Bejangkar ini mayoritas islam

Jumlah Penduduk Menurut Agama :

**Tabel 2.8 Jumlah Penduduk Agama Desa Perkebunan sei bejangkar**

No		
----	--	--

1.	Islam	2.221 Jiwa
2.	Kristen	7 Jiwa
3.	Budha	-
4.	Hindu	-
5.	Aliran Kepercayaan	-

**Tabel 2.9 Jumlah Tempat Ibadah Desa perkebunan sei bejangkar**

NO		
1.	Masjid	2 Unit
2.	Musholla	1 Unit
3.	Gereja Kristen Katolik	-
4.	Gereja Kristen Protestan	-
5.	Pura (Hindu)	-
6.	Vihara ( Budha)	-

Selain Agama Keberadaan suku pun masih berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat di Desa Perkebunan Sei Bejangkar. Biasanya adat Istiadat yang berlaku di daerah tersebut oleh suku yang ada di daerah tersebut. Bahkan tata cara hidup, kebiasaan, sehari-hari atau adat istiadat yang berlaku serta sifat masyarakat selalu di pengaruhi oleh suku yang ada

di daerah tersebut. Penyebaran suku di masyarakat Desa Perkebunan Sei Bejangkar. Dilihat di table Bawan ini

**Tabel 2.10 Jumlah Penduduk Menurut Suku Desa Perkebunan sei bejangkar**

NO		
1.	Jawa	1.960 Orang
2.	Batak	25 Orang
3.	Melayu	223 Orang
4.	Minang	17 Orang
5.	Aceh	3 Orang
6.	WNI Keturunan	-Orang
7.	Lain-Lain (Ket)	-Orang

Kemudian ada juga nama-nama yang berpegaruh kepada Desa perkebunan Sei Bejangkar seperti, tokoh masyarakat, tokoh Agama, kemudian nama-nama kepala dusun.

**Tabel 2.11 Nama Tokoh Masyarakat Desa Perkebunan sei bejangkar**

No	Nama	Umur	Alamat	Pekerjaan	Hp	Ket
1	SUPARJO	45	DS II	PNS	081265392301	
2	SUKASNO	58	DS III	Wiraswasta	081265582759	

3	A.SUWONDO	55	DS IV	Karyawan	-	
4	SUKERMAN	48	DS I	Wiraswasta	-	

**Tabel 2.12 Nama-nama Tokoh Agama Desa Perkebunan sei bejangkar**

No	Nama	Umur	Alamat	Pekerjaan	Hp	Ket
1	JUWAHER	63	DS I	Wiraswasta	-	
2	MUSALIM .KS	39	DS II	Peg.Swasta	-	
3	SUWONO	48	DS III	Wiraswasta	-	
4	SUPARDI	43	DS IV	Karyawan	-	

**Tabel 2.13 Nama-nama Kepala Dusun Desa Perkebunan sei bejangkar**

No	Nama	Umur	Alamat	Pekerjaan	Bidang	Ket
1	YANTO SAPUTRA	37	DS I	Wiraswasta	081396759372	
2	YOTO	55	DS II	Tani	081276789647	
3	TUMIJAN	62	DS III	Tani	081376014537	
4	SUROSU	45	DS IV	Karyawan	081370359036	
5	SYAMSUDDIN LUBIS	47	DS V	Karyawan	081264632865	

**Tabel 2.14 Jumlah Penduduk Desa Perkebunan sei bejangkar**

No		
1.	Jumlah KK	559 KK
2.	Jumlah Jiwa	3. 131 Jiwa
3.	Laki-Laki	1.396 Jiwa
4.	Perempuan	1.742 Jiwa

## **E. Adat Istiadat dan Budaya**

### **1. Adat Istiadat Desa Perkebunan Sei Bejangkar**

Adapun adat istiadat yang ada di Desa perkebunan Sei Bejangkar ialah yang masih berkembang dan yang masih melekat sampai saat ini ialah setiap tahun di Desa perkebunan Sei Bejangkar mengadakan Gotong Royong, Bersih Desa, dan lain-lain. Dan kemudian Desa Perkebunan sei Bejangkar setiap tahun nya selalu mendukung para muda mudi remaja dalam meraih impian seperti membawa nama kecamatan dalam hal festival Musabaqo Tilawatil Qur'an seperti festival nasyid, dan masyarakat di desa itu masih kental dengan hal-hal yang mistik, seperti menanyakan kejadian yang ada di desa itu, contohnya kalau ada masyarakat yang hilang barangnya, masih menanyakan kepada dukun, supaya barangnya bisa kembali lagi, dan menayakan masyarakat yang sedang di guna-guna kepada dukun itu. Dan juga di Desa perkebunan Sei Bejangkar Setiap Minggunya ada mengadakan Pengajian wirid Remaja muda mudi dan wirid orang tua.

## 2. Budaya

Adapun Budaya Masyarakat Daerah Tersebut adalah mengenai sosial budaya yang ada di Desa Perkebunana Sei Bejangkar Kecamatan Sei Balai Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatra Utara.

**Tabel 2. 15 Sumber Daya Sosila Budaya Desa Perkebunan Sei bejangkar**

No	
1.	Wirid Yasin
2.	Gotong Royong
3.	Peringatan Hari Besar Islam
4.	Peringatan Hari Kemerdekaan RI
5.	Mengadakan Festival Nasyid
6.	Bersih Desa
7.	Pengajian di kantor Kepala Desa

Inilah merupakan bagian bagian sosial budaya yang ada di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Kecamatan sei Balai Kabupten Batu Bara Provinsi Sumatra Utara

Dan banyak lagi kebudayaan yang ada di Desa Perkebunan Sei Bejangkar KabuPaten Batu Bara. Karena di Desa Perkebunan Sei Bejangkar ini terdapat beragam macam suku, ras, dan agama salah satunya suku jawa, Batak, Melayu, Minang, Aceh, dan sebagainya.

Tapi yang paling dominan ialah suku Jawa yang paling banyak. Menempati Desa Perkebunan Sei Bejangkar ini, seperti suku Batak, Melayu Minang, Aceh dan sebagainya ini adalah suku pendatang di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Kecamatan Sei Balai Kabupaten Batu Bara



### **BAB III**

#### **MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERKEBENUAN SAWIT PT LONSUM**

##### **A. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan.**

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku.<sup>23</sup> John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.<sup>24</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).<sup>25</sup> Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, the like.<sup>26</sup> Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau

---

<sup>23</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta, Jakarta: 2009). hlm114

<sup>24</sup>Winardi, *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*, (Rajawali, Jakarta: 2011). hlm 02

<sup>25</sup> Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Mitra Wacana Media, Jakarta: 2014) hlm. 27

<sup>26</sup>H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm11

menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).<sup>27</sup>

Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

## **B. Pengertian Motivasi Beragama Karyawan**

Berkaitan dengan agama, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesadaran beragama seseorang dalam peninjauan psikologis memang terjadi bahwa yang menyebabkan timbulnya kesadaran agama seseorang disebabkan adanya berbagai macam faktor baik dari dalam diri seseorang maupun dari faktor luar. Motivasi termasuk dalam faktor dal diri yang mempengaruhi kesadaran agama seseorang kemudian dalam

---

<sup>27</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Rajawali Pers, Jakarta: 2013) hlm. 837

mekanismenya bahwa kesadaran agama akan menimbulkan pengalaman agama dan demikian seterusnya terkait secara timbal balik.<sup>28</sup>

#### ➤ Macam-Macam Motivasi Beragama

Motivasi beragama sangat berkaitan langsung dengan perjalanan rokhani seseorang untuk mencari keridhaan Allah. Secara garis besar motivasi beragama dibagi menjadi dua:

##### 1. Motivasi intrinsik.

Ialah motivasi yang berasal dari diri seseorang tanpa dirangsang dari luar. Dalam beragama seseorang merespon ajaran (Islam) melalui pemahaman yang mendalam lewat kitab suci (al-Quran) dan Hadits untuk mendapatkan kebenaran yang haqiqi setelah melalui perjalanan rokhani yang panjang. Motivasi intrinsik ini sering diperoleh oleh para muallaf sehingga sehingga dia yakin tentang kebenaran Islam.

##### 2. Motivasi ekstrinsik

Ialah motivasi yang datang karena adanya perangsangan dari luar. Seseorang beragama (Islam) karena memang dari keturunan dan atau lingkungannya memilih Islam. Walaupun juga dipengaruhi oleh hal-hal lain di luar dari nilai yang terkandung dalam ajaran (Islam) itu sendiri. Motivasi ini terdapat pada masyarakat secara umum termasuk kita sendiri.

Hasil dari penelitian yang telah di dapat bahwasanya motivasi beragama karyawan perkebunan sawit PT lonsum menurut bapak sujarno mengatakan motivasi saya beragama 1

1. Mengharapkan ridho Allah SWT.
2. Dan sebagai tuntunan hidup dan menuntut hidup kepada yang maha kuasa.<sup>29</sup>

Sedangkan menurut bapak Nalom Lingga yang beragama Kristen mengatakan

1. Karena dari orang tua
2. supaya mengikuti perintah yang di buat Tuhan.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Hanafi Anshari, *Dasar-Dasar Ilmu jiwa Agama*, ( Surabaya: usaha Nasional, 1991) hlm. 52-53

<sup>29</sup> sujarno, *wawancara langsung tentang makna agama bagi karyawan PT Lonsum* di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Umur 48 Thn, selasa 27-November -2018, jam 16:39

Ayat Yang berkaitan dengan Motivasi Beragama

QS. Ar-Rum : 30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ اِفْطِرَّةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ تَبْدِيلًا لِخَلْقِ اللَّهِ  
ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ كَثَرًا مِّنَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya

30. Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang Telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui [1168], [1168] fitrah Allah: maksudnya ciptaan Allah. manusia diciptakan Allah mempunyai naluri beragama yaitu agama tauhid. kalau ada manusia tidak beragama tauhid, Maka hal itu tidaklah wajar. mereka tidak beragama tauhid itu hanyalah lantaran pengaruh lingkungan<sup>31</sup>

QS. Adz-Dzariyaat: 56 :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

56. Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.<sup>32</sup>

## B. Pokok-Pokok Peraturan Kerja Karyawan

Pokok pokok peraturan kerja karyawan ada beberapa bab tapi penulis hanya menuliskan cuman VII bab.

### UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN.

## BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1 Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

---

<sup>30</sup> Nalom Lingga, sujarno, wawancara langsung tentang makna agama bagi karyawan PT Lonsum di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Umur 48 Thn, selasa 27-November -2018, jam 16:39

<sup>31</sup> QS. Ar-Rum : 3

<sup>32</sup> QS. Adz-Dzariyaat: 56

2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah : a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah : a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
7. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang menjadi dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

8. Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.
9. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
10. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
11. Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.
12. Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan memberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan memberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.
13. Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
14. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. 16. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
17. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
18. lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
19. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.
20. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
21. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau

beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

22. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

23. Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat/pekerja buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

24. Penutupan perusahaan (lock out) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan.

25. Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

26. Anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun.

27. Siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai dengan pukul 18.00.

28. 1 (satu) hari adalah waktu selama 24 (dua puluh empat) jam.

29. Seminggu adalah waktu selama 7 (tujuh) hari.

30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-



undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

31. Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

32. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

33. Menteri adalah menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

## **BAB II LANDASAN, ASAS DAN TUJUAN**

Pasal 2 Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 3 Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Pasal 4 Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan : a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

## **BAB III KESEMPATAN DAN PERLAKUAN YANG SAMA**

Pasal 5 Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.

Pasal 6 Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

## **BAB IV PERENCANAAN TENAGA KERJA DAN INFORMASI KETENAGAKERJAAN**

Pasal 7 (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi : a. perencanaan tenaga kerja makro; dan b. perencanaan tenaga kerja mikro (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)

Pasal 8 (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi : a. penduduk dan tenaga kerja; b. kesempatan kerja; c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja; d. produktivitas tenaga kerja; e. hubungan industrial; f. kondisi lingkungan kerja; g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan h. jaminan sosial tenaga kerja. (2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta. (3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

## **BAB V PELATIHAN KERJA**

Pasal 9 Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Pasal 10 (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang. (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12 (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja. (2) Peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri. (3) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13 (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja. (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14 (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan.

(2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di

kabupaten/kota. (3) Lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. (4) Ketentuan mengenai tata cara perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 15 Penyelenggara pelatihan kerja wajib memenuhi persyaratan : a. tersedianya tenaga kepelatihan; b. adanya kurikulum yang sesuai dengan tingkat pelatihan; c. tersediannya sarana dan prasarana pelatihan kerja; dan d. tersediannya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelatihan kerja.

Pasal 16 (1) Lembaga pelatihan kerja swasta yang telah memperoleh izin dan lembaga pelatihan kerja pemerintah yang telah terdaftar dapat memperoleh akreditasi dari lembaga akreditasi. (2) Lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat independen terdiri atas unsur masyarakat dan pemerintah ditetapkan dengan Keputusan menteri. (3) Organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri

Pasal 17 (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota dapat menghentikan sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja, apabila dalam pelaksanaannya ternyata : a. tidak sesuai dengan arah pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9; dan/atau b. tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15. (2) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), disertai alasan dan saran perbaikan dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan. (3) Penghentian sementara pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan kerja hanya dikenakan terhadap program pelatihan yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dan Pasal 15. (4) Bagi penyelenggara pelatihan kerja

dalam waktu 6 (enam) bulan tidak memenuhi dan melengkapi saran perbaikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dikenakan sanksi penghentian program pelatihan. (5) Penyelenggara pelatihan kerja yang tidak mentaati dan tetap melaksanakan program pelatihan kerja yang telah dihentikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dikenakan sanksi pencabutan izin dan pembatalan pendaftaran penyelenggara pelatihan.

(6) Ketentuan mengenai tata cara penghentian sementara, penghentian, pencabutan izin, dan pembatalan pendaftaran diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 18 (1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. (2) Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja. (3) Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman. (4) Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen. (5) Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independen sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 19 Pelatihan kerja bagi tenaga kerja penyandang cacat dilaksanakan dengan memperhatikan jenis, derajat kecacatan, dan kemampuan tenaga kerja penyandang cacat yang bersangkutan.

Pasal 20 (1) Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/atau sektor. (2) Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 21 Pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan.

Pasal 22 (1) Pemagangan dilaksanakan atas dasar perjanjian pemagangan antara peserta dengan pengusaha yang dibuat secara tertulis. (2) Perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat ketentuan hak dan kewajiban peserta dan pengusaha serta jangka waktu pemagangan. (3) Pemagangan yang diselenggarakan tidak melalui perjanjian pemagangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dianggap tidak sah dan status peserta berubah menjadi pekerja/buruh perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 23 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.

Pasal 24 Pemagangan dapat dilaksanakan di perusahaan sendiri atau di tempat penyelenggaraan pelatihan kerja, atau perusahaan lain, baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia. Pasal 25 (1) Pemagangan yang dilakukan di luar wilayah Indonesia wajib mendapat izin dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. (2) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyelenggara pemagangan harus berbentuk badan hukum Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (3) Ketentuan mengenai tata cara perizinan pemagangan di luar wilayah Indonesia sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 26 (1) Penyelenggaraan pemagangan di luar wilayah Indonesia harus memperhatikan : a. harkat dan martabat bangsa Indonesia; b. penguasaan kompetensi yang lebih tinggi; dan c. perlindungan dan kesejahteraan peserta pemagangan, termasuk melaksanakan ibadahnya. (2) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menghentikan pelaksanaan pemagangan di luar wilayah Indonesia apabila di dalam pelaksanaannya ternyata tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 27 (1) Menteri dapat mewajibkan kepada perusahaan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan program pemagangan. (2) Dalam menetapkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Menteri harus memperhatikan kepentingan perusahaan, masyarakat dan negara.

Pasal 28 (1) Untuk memberikan saran dan pertimbangan dalam penetapan kebijakan serta melakukan koordinasi pelatihan kerja dan pemagangan dibentuk lembaga koordinasi pelatihan kerja nasional. (2) Pembentukan, keanggotaan dan tata kerja lembaga koordinasi pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan Keputusan Presiden.

Pasal 29 (1) Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan. (2) Pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas. (3) Peningkatan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Pasal 30

(1) Untuk meningkatkan produktivitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (2) dibentuk lembaga produktivitas yang bersifat nasional. (2) Lembaga produktivitas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas, yang bersifat lintas sektor maupun daerah. (3) Pembentukan, keanggotaan, dan tata kerja lembaga produktivitas nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diatur dengan keputusan Presiden.

## **BAB VI PENEMPATAN TENAGA KERJA**

Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Pasal 32 (1) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas dan obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. (2) Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. (3) Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Pasal 33

Penempatan tenaga kerja terdiri dari : a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Pasal 34 Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Pasal 35 (1) Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. (2) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 36



(1) Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja. (2) Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur : a. pencari kerja; b. lowongan pekerjaan; c. informasi pasar kerja; d. mekanisme antar kerja; dan e. kelembagaan penempatan tenaga kerja. (3) Unsur-unsur sistem tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditunjukkan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pasal 37 (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri dari : a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan b. lembaga swasta berbadan hukum. (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 38 (1) Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf a, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja. (2) Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (1) huruf b, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu. (3) Golongan dan jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

## **BAB VII PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

Pasal 39 (1) Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan

kerja. (3) Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

(4) Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Pasal 40 (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna. (2) Penciptaan perluasan kesempatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pasal 41 (1) Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja. (2) Pemerintah dan masyarakat bersama-sama mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). (3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat. (4) Ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39, Pasal 40 dan ayat (3) dalam pasal ini diatur dengan Peraturan Pemerintah.<sup>33</sup>

### **C. Problematika Kerja Karyawan**

---

<sup>33</sup> *Perjanjian Kerja Bersama ( PKB) 2015-2017, berdasarkan undang-undang No.13 Tahun 2003 antara Badan Kerja Sama perusahaan Perkebunan Sumatera (BKS-PPS) dengan pengurus pusat pederasi serikat pekerja pertanian dan perkebunan serikat pekerja seluruh indonesia (PP-FSP-PP-SPSI)*

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kepemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan dalam perusahaan itu.

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan PT.Lonsum yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan uang jam lembur terlalu sedikit dan aturan lemburnya 6 jam sekali sekarang jadi di ubah menjadi 4 jam sekali kemudian ada lagi lembur mati seminggu di kasi 4 jam sekali dari pukul 06 sampai dengan pukul 08 wib kemudian kalau sore pukul 14 sampai dengan 16 wib.

Menurut salah satu Karyawan PT Lonsum yaitu bapak Hendra syahrizal menyatakan “Sekitar 5 tahun terakhir ini para karyawan yang berprestasi baik,tidak pernah lagi diberi rewarddari pimpinandan sekarang sudah jarang adanya pemeriksaan kesehatan secara rutin

setiap bulan tetapi pemeriksaannya dilakukan sekitar 3-4 bulan sekali seperti pengontrolan THT, paru-paru dan lain-lain”.<sup>34</sup>

Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negative seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lai-lain. Menurut salah satu Karyawan PT. Lonsum yaitu Bapak Heri Firmansyah mengatakan “Masih ada beberapa karyawan yang datangnya telat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan”. Dengan demikian kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menjadi rendah.<sup>35</sup>

#### **D. Keaktifan Kerja Karyawan**

Penulis langsung wawancara sama karyawan yang berkerja di PT lonsum Mereka mengatakan mereka selalu aktif dalam berkerja karena mereka selalu mengikuti atauran dari perusahaan, tetapi mereka selalu aktif dalam berkerja lembur karena sudah patokan dari atasan di situ lah karyawan yang berkerja selalu tepat karena atasan akan terjun ke lapangan, terus kerja lembur karyawan mulai dari pagi Jam 06 sampai jm 08 wib kemudian kalau sore Jam 14 sampai 16 wib, disitulah karyawan yang selalau aktif dalam berkerja. Karena atasan akan langsung terjun ke lapangan untuk melihat kerja karyawan.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup>Hendra Syahrizal ,*wawancara langsung tentang problemetika kerja karyawan* di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Umur 45 Thn, selasa 27-November -2018, jam 16:39

<sup>35</sup>Heri Firmansyah ,*wawancara langsung tentang problemetika kerja karyawan* di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Umur 43 Thn, selasa 27-November -2018, jam 16:39

<sup>36</sup>Seniman,*wawancara langsung tentang Keaktifan kerja karyawan* di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Umur 50Thn, selasa 27-November -2018, jam 16:39

## **BAB IV**

### **IMPLIKASI MOTIVASI PADA KARYWAN PT LONSUM TERHADAP KEMATANGAN BERAGAMA**

#### **A. Interaksi Sesama Karywan**

##### **Pengertian Interaksi Sosial**

Interaksi sosial adalah hubungan antar aksi (interaksi) sosial yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari secara terus menerus. Antar aksi (interaksi) sosial dimaksudkan sebagai timbal balik antara dua belah pihak, yaitu antara individu satu dengan individu atau kelompok lainnya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.<sup>37</sup>

Interaksi terdiri dari 3 macam yaitu:

##### **1. Interaksi antara individu dengan individu**

Adalah individu yang satu memberikan pengaruh, rangsangan/stimulus kepada individu lainnya dan sebaliknya, individu yang terkena pengaruh itu akan memberikan reaksi, tanggapan atau respon.

##### **2. Interaksi antara individu dengan kelompok**

Secara konkret bentuk interaksi sosial antara individu dengan kelompok bisa digambarkan seperti seorang guru yang sedang berhadapan dan mengajari siswa-siswinya didalam kelas/seorang penceramah yang sedang berpidato didepan orang banyak. Bentuk interaksi semacam ini juga menunjukkan bahwa kepentingan seseorang individu berhadapan/bisa ada saling keterkaitan dengan kepentingan kelompok.

##### **3. Interaksi antar kelompok dengan kelompok**

Bentuk interaksi antara kelompok dengan kelompok saling berhadapan dalam kepentingan, namun bisa juga ada kepentingan individu disitu dan kepentingan dalam

---

<sup>37</sup>Abdulsyani, *sosiologi, skematika, teori dan terapan*, ( Jakarta: Bumi Aksara,cetakan ke-3, 2007).  
Hlm 151

kelompok merupakan satu kesatuan, berhubungan dengan kepentingan individu dalam kelompok lain.

#### Bagaimana interaksi karyawan sesama agama

Interaksi antara karyawan biasanya dalam pekerjaan di mana pada saat itu, terjadi interaksi sosial antar pemeluk agama khususnya karyawan Islam dan Kristen. Masing-masing karyawan dalam hal pekerjaan tidak menonjolkan agamanya tetapi lebih melihat sikap sebagai sesama karyawan. Agama tidak menjadi alasan bagi mereka untuk tidak saling membuat dan berinteraksi. Hubungan keseharian karyawan Islam dan Kristen, khususnya dalam bekerja itu tidak ada masalah sesama agama di dalam pekerjaan.

Menurut Bapak Andi Sutrisno Pasaribu kami kalau di sini hubungan kami sangat baik tidak ada pertengkaran antara karena kami kalau dalam bekerja gak pernah bawa-bawa agama. Sikap saling menolong dari penuturan tersebut terlihat bahwa terdapat antara karyawan Islam dan Kristen yang ditunjukkan dengan saling membantu dalam yang berhubungan dengan pekerjaan.<sup>38</sup>

Dan kata bapak Danil Brando Sinaga hubungan antara karyawan Islam dan Kristen berjalan dengan baik. Mereka menampilkan sikap tolong menolong dan saling menghargai dalam berinteraksi. Karyawan Islam dan Kristen tidak menonjolkan soal agama tetapi lebih kepada pekerjaan. Bentuk interaksi sesama karyawan ialah saling menolong dan menghargai biarpun berbeda agama.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Andi Sutrisno Pasaribu, *wawancara langsung tentang Keaktifan kerja karyawan* di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Umur 38 Thn, Selasa 27-November -2018, jam 16:39

<sup>39</sup> Danil Brando Sinaga, *wawancara langsung tentang Keaktifan kerja karyawan* di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Umur 45 Thn, Selasa 27-November -2018, jam 16:39

Dari segi pergaulan Karyawan Islam dan Kristen, kehidupan sosial, Interaksi, dan komunikasi antara sesama karyawan mereka menjalin hubungan yang sangat baik. Bahkan karyawan Islam dan Kristen tidak menggunakan perbedaan agama menjadi kendala yang sangat besar untuk menjalin tali persaudaraan dan persahabatan dengan baik antara sesama karyawan.

Hubungan karyawan Islam dan Kristen di sisi lain yaitu saling membaaur dan adanya sikap tolong menolong, sesuai dengan apa yang diungkapkan karyawan bapak Hartono, karyawan Islam dan Kristen memiliki kesadaran bahwa mereka hidup dalam penuh dengan perbedaan dan paham pada symbol-simbol keagamaan. Atas dasar tersebut mereka dapat hidup saling berdampingan dengan mendepankan rasa toleransi dan sikap menghormati perbedaan.

Bentuk interaksi lain yang terdapat dalam karyawan perkebunan sawit PT Lonsum khususnya antara pemeluk Islam dan Kristen dimana adanya suatu keseimbangan (equilibrium) dalam interaksi antara orang-perorangan atau kelompok-kelompok manusia dalam kaitanya dengan norma-norma sosial yang berlaku didalam masyarakat.

Bentuk interaksi lain yang terdapat dalam karyawan perkebunan sawit PT Lonsum khususnya antara pemeluk Islam dan Kristen, dalam interaksi antara orang perorangan atau kelompok-kelompok manusia dalam kaitanya dengan norma-norma sosial yang berlaku di dalam masyarakat. Karyawan perkebunan sawit PT Lonsum secara umum dapat dikatakan adanya keseimbangan dalam interaksi sosial khususnya antara Islam dan Kristen, keseimbangan tersebut terlihat pada pola hubungan karyawan yang membaaur dan sikap yang sangat baik.



### **C. Kematangan Beragama Berbagai Wujud Kerja PT Lonsom**

Kematangan beragama adalah kemampuan seseorang dalam mengenali atau memahami nilai agama yang terletak pada nilai-nilai luhurnya serta menjadikan nilai-nilai dalam bersikap dan bertingkah laku merupakan ciri dari kematangan beragama. Jadi, kematangan beragama terlihat dari kemampuan seseorang untuk memahami nilai-nilai luhur agama yang di anutnya dalam kehidupan sehari-hari.

Manusia mengalami dua macam perkembangan jasmani dan rohani. Perkembangan jasmani diukur berdasarkan umur kronologis, sebaliknya perkembangan rohani diukur berdasarkan tingkat kemampuan (abilitas). Pencapaian tingkat abilitas tertentu bagi perkembangan rohani inilah yang disebut dengan kematangan beragama.

Kematangan dalam beragama atau kedewasaan seseorang dalam beragama biasanya ditunjukkan dengan kesadaran keyakinan yang teguh karena menganggap benar akan agama yang di anutnya dan ia memerlukan agama tersebut dalam hidupnya, dan keyakinan itu lalu di tampilkan dalam sikap dan tingkah laku keagamaan yang mencerminkan ketaatan terhadap agamanya.

Dalam islam kematangan beragama dilihat dari bagaimana seorang individu telah konsisten terhadap Islam, memahami nilai-nilai dan ajaran agama islam, serta menjadikan nilai-nilai dan ajaran tersebut dalam setiap tingkah laku kehidupannya.

Kematangan jiwa beragama merupakan pengalaman puncak yang sangat tinggi dalam proses pencarian jati diri dari suatu agama. Kematangan agama tidak dapat diperoleh dalam waktu yang cepat dan merupakan sebuah proses yang panjang. Penggambaran tentang kematangan jiwa beragama tidak terlepas dari kriteria kematangan kepribadian. Kesadaran beragama yang mantap hanya terdapat pada orang yang memiliki kepribadian yang matang.

Akan tetapi, kepribadian yang matang belum tentu disertai dengan kesadaran beragama yang mantap.

Dalam islam kematangan beragama dilihat dari bagaimana seorang individu telah konsisten terhadap Islam, memahami nilai-nilai dan ajaran agama islam, serta menjadikan nilai-nilai dan ajaran tersebut dalam setiap tingkah laku kehidupannya.

Di dalam al-qur'an terdapat berbagai sumber hukum yang bisa dijadikan sebuah literature untuk menentukan hukum, baik itu alqur'an, hadist, maupun ijtihad. Begitu pula halnya yang berkaitan dengan psikologi agama terutama erat kaitannya dengan kriteria orang yang matang beragama.

Kriteria orang yang matang beragama di dalam al-qur'an cukup bervariasi. Salah satunya seperti dalam sepuluh ayat pertama dalam Q.S Al-Mu'minun

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ<sup>(١)</sup> الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ<sup>(٢)</sup> وَالَّذِينَ هُمْ  
عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ<sup>(٣)</sup> وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ<sup>(٤)</sup> وَالَّذِينَ هُمْ  
لِفُرُوجِهِمْ حَافِظُونَ<sup>(٥)</sup> إِلَّا عَلَى أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ  
مَلُومِينَ<sup>(٦)</sup> فَمَنْ ابْتَغَى وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَئِكَ هُمُ الْعَادُونَ<sup>(٧)</sup> وَالَّذِينَ هُمْ  
لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ<sup>(٨)</sup> وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ<sup>(٩)</sup>  
أُولَئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ<sup>(١٠)</sup>

Artinya

Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman, 2. (yaitu) orang-orang yang khusyu' dalam sembahyangnya, 3. Dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna, 4. Dan orang-orang yang menunaikan zakat, 5. Dan orang-orang yang menjaga kemaluannya, 6. Kecuali terhadap isteri-isteri mereka atau budak yang mereka miliki [994]; Maka Sesungguhnya mereka dalam hal ini tiada tercela. 7. Barangsiapa mencari yang di

*balik itu[995] Maka mereka Itulah orang-orang yang melampaui batas.8. Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikunya) dan janjinya.9. Dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya.10. Mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi.<sup>40</sup>*

Dalam ayat ini kriteria orang yang matang beragama yang diberikan al-qur'an adalah:

1. Mereka yang kusyu' dalam shalatnya
2. Menjauhkan diri dari perbuatan-perbuatan yang tidak berguna
3. Menunaikan zakat
4. Menjaga kemaluannya kecuali kepada isteri-isteri yang sah
5. Jauh dari perbuatan yang melampaui batas (zina, homoseksual, dll)
6. Memelihara amanat dan janji yang di pikunya
7. Memelihara shalatnya

Dan bagian akhir dari surah al-furqan.

وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ

قَالُوا سَلْعًا بِهَا كَانَ عَرَامًا<sup>(٦٥)</sup> إِنَّهَا سَاءَتْ مُسْتَقَرًّا وَمُقَامًا<sup>(٦٦)</sup>

وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا<sup>(٦٧)</sup>

Artinya

63. Dan hamba-hamba Tuhan yang Maha Penyayang itu (ialah) orang-orang yang berjalan di atas bumi dengan rendah hati dan apabila orang-orang jahil menyapa mereka, mereka mengucapkan kata-kata (yang mengandung) keselamatan.64. Dan orang yang melalui malam hari dengan bersujud dan berdiri untuk Tuhan mereka 65. Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan Kami, jauhkan azab Jahannam dari Kami, Sesungguhnya azabnya itu adalah kebinasaan yang kekal". 66. Sesungguhnya Jahannam itu seburuk-buruk tempat menetap dan tempat kediaman 67. Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), mereka tidak berlebihan, dan tidak (pula) kikir, dan adalah (pembelanjaan itu) di tengah-tengah antara yang demikian.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup>Q.S Al-Mu'minun

<sup>41</sup>Q.S Al-furqan.

Kriteria orang yang matang beragama dalam ayat ini:

1. Merendahkan diri dan tawadhu'
2. Menghidupkan malamnya dengan bersujud (qiyamullail)
3. Selalu takut dan meminta ampunan agar terjauh dari jahannam
4. Membelanjakan hartanya secara tidak berlebihan dan tidak pula kikir
5. Tunduk dan tidak menyekutukan Allah, tidak membunuh, tidak berzina
6. Suka bertaubat, tidak memberi persaksian palsu dan jauh dari perbuatan yang sia-sia, memperhatikan al-quran, bersabar, dan mengharap keturunan yang bertaqwa (q.s al-furqan:63-67)

Selain dua surah di atas, masih banyak dalam alqur'an kriteria orang yang matang beragama yang Allah sebutkan. Diantaranya:

- Orang tersebut sangat cinta kepada Allah (Q.S Al-baqarah : 165)
- Beriman kepada semua nabi (Q.S Al-Baqarah : 136)
- Mereka senantiasa mengabdikan dan beribadah kepada-Nya (Q.S Al-Baqarah:194)
- Mereka juga orang yang selalu setia pada janji (QS.Al-Baqarah:177)
- Mereka selalu membantu dalam kebajikan dan bukan dalam hal kejahatan (Q.S Al-Maidah:2)
- Bersikap adil walaupun harus merugikan dirinya dan golongan (Q.S An-Nisa'135)
- Bersikap jujur sekalipun pada lawan (Q.S Al-Maidah: 2)
- Hidup secara wajar (Q.S Al-Baqarah: 62)
- Selalu menafkahkan sebagian harta untuk menafkahkan orang lain (Q.S Al-Imran : 133-134)
- Dan masih banyak lainnya.

Salah satu kriteria muslim yang matang dalam beragama di sebutkan dalam salah satu hadist Rasulullah Saw memeberikan batas minimal bagi seseorang yang disebut muslim yaitu apabila muslim-muslim lain merasa aman dari lidah dan tangannya (H.R Muslim)

Sementara ciri-ciri lain disebutkan cukup banyak bagi orang yang meningkatkan kualitas imannya, Nabi menganjurkan dengan berbagai peringatan,:

- “Barangsiapa beriman kepada Allah dan rasul-Nya hendaknya dia mencintai saudaranya sendiri seperti ia mencintai dirinya sendiri “ (H.R Bukhari)
- “Tidak beriman seseorang sampai tetangganya merasa aman dari gangguannya” (HR.Bukhari dan Muslim)
- “Tidak beriman seseorang kepada Allah sehingga dia mencintai Allah dan Rasul-Nya dari pada kecintaan lainnya..” (HR.Muslim)

Dari hadist-hadist diatas dapat kita ketahui beberapa kriteria orang yang matang beragama dalam as-sunnah diantaranya : Menjaga lidah dan tangannya agar tidak mengganggu orang lain,menghormati tetangganya dan saudaranya sesama muslim, juga sangat mencintai Allah dan Rasul-Nya melebihi cintanya pada yang lain.

Ringkas kata, orang yang matang beragama , dia berpedoman pada petunjuk al-qur’an dan mengikuti contoh praktek rasulullah( as-sunnah ), sehingga dia betul-betul menjaga hubungan “hablum minallah” (hubungan vertikal dengan Allah) dan “hablum minannas” (hubungan horizontal dengan sesama manusia)

Salah satu sahabat Rasul, Ali r.a berpendapat bahwa klimaks orang yang matang keberagamaannya adalah apabila orang tersebut bertaqwa kepada Allah swt, dan inti taqwa itu ada 4 menurut ali ra yaitu : 1. Mengamalkan isi Al-qur’an, 2.Takut kepada Allah sehingga berbuat sesuai dengan perintah-Nya dan meninggalkan larangan-Nya, 3.Puas dengan pemberian Allah, 4. Persiapan menuju kematian dengan meningkatkan kualitas keimanan dan amal shaleh.

Sedangkan Ibnul qayyim, ulama abad ke-7 , menyebutkan 9 kriteria bagi orang yang matang beragama:

1. Ia terbina keimanannya, yaitu selalu menjaga kualitas keimanannya agar selalu bertambah
2. Ia terbina ruhiyahnya, yaitu menanamkan pada dirinya kebesaran dan keagungan Allah serta segala yang dijanjikan di akhirat kelak, sehingga ia menyibukkan diri untuk meraihnya
3. Ia terbina pemikirannya sehingga akal nya diarahkan untuk memikirkan ayat-ayat Allah
4. Ia terbina perasaannya sehingga segala ungkapan perasaan ditujukan kepada Allah, senang atau benci, marah atau rela semuanya karena Allah
5. Dia terbina akhlak nya dimana kepribadiannya dibangun atas pondasi akhlak mulia sehingga kalau berbicara dia jujur, bermuka manis, menyantuni yang tidak mampu, tidak menyakiti orang lain dan berakhlak mulia.
6. Ia terbina kemasyarakatannya, karena menyadari, sebagai makhluk sosial dia harus memperhatikan lingkungannya sehingga ia berperan aktif mensejahterakan masyarakat, baik intelektual, ekonomi, gotong royongnya dll.
7. Ia diarahkan sesuai dengan kehendak Allah.
8. Ia terbina kemauannya, sehingga tidak mengumbar kemauannya ke arah destruktif tapi justru bina kesehatan badannya, karena itu ia memberikan hak-hak badannya untuk ketaatannya kepada Allah. Karena rasul bersabda : “orang mukmin yang kuat itu lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah (HR.Ahmad)
9. Ia terbina nafsu seksualnya yaitu diarahkan kepada perkawinan yang halal sehingga menghasilkan keturunan yang shaleh dan bermanfaat bagi agama dan negara.

Menurut bapak Adi suhardi tentang Kematangan beragama karyawan perkebunan sawit PT Lonsom Kematangan sangat baik karena melihat dari kondisi mereka sehari-hari tetapi kematangan beragama karyawan tidak semua sama, ada yang sudah matang beragama ada juga yang belum matang Beragama, tetapi kata bapak Adi melihat kebanyakan Karyawan yang belum matang dalam beragama karena melihat dari kondisi karyawan yang tidak paham soal agama kemudian melihat faktor lingkungan.<sup>42</sup>

Rendahnya kematangan beragama pada tiap individu dalam masyarakat baik secara langsung ataupun tidak, ikut membentuk lingkungan yang tidak sehat dalam perjalanan hidup seorang Karyawan, dalam hal ini karyawan adalah sosok manusia yang masih melanjutkan pencarian identitas diri, sehingga dia akan sangat mudah terpengaruh oleh keadaan lingkungan yang tidak sehat itu. Akibatnya Karyawan tidak mengenal agama itu dengan baik. Rendahnya kematangan beragama di tengah Karyawan secara tidak langsung juga dapat memicu terjadinya banyak kesalahan dalam mencari jalan keluar atas permasalahan yang tengah dihadapi.

Menurut bapak Adi suhardi Karyawan yang perkembangan keberagamaannya baik akan tumbuh menjadi pribadi yang sehat dan bahkan sempurna. Demikian sebaliknya, Karyawan yang hidup dalam situasi keberagamaan yang kurang baik maka mereka tidak mampu menjadi manusia yang utuh beragama akan selalu mencoba patuh terhadap ajaran agamanya. Banyak bukti menunjukkan bahwa orang yang banyak melakukan ritual agama mendapatkan pengaruh positif bagi perilakunya. Hadirnya seseorang pada sebuah acara ritual keagamaan secara rutin telah cukup membuat kondisi kesehatan mereka stabil dan bahkan membaik dibandingkan dengan mereka yang tidak melakukannya.

---

<sup>42</sup>Adi Suhardi, wawancara langsung tentang Keaktifan kerja karyawan di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Umur 40 Thn, Selasa 27-November -2018, jam 16:39

Dalam upaya pencapaian kematangan beragama pada diri individu, peran yang turut berperan dalam membentuk pribadi yang memiliki kematangan beragama. Mencapai kematangan beragama yang ideal bukanlah suatu usaha yang mudah seperti layaknya membalikkan telapak tangan. Harus diingat pula, bahwa antara kehidupan beragama yang matang dibandingkan dengan yang tidak matang tidak dapat begitu saja dipandang sebagai dua hal yang saling bertolak belakang, tetapi layak untuk dipandang sebagai yang berproses dan berkesinambungan. bahwa perkembangan keberagamaan seseorang merupakan proses yang tidak akan pernah selesai.

Seseorang yang tidak mampu membedakan perasaan keagamaannya akan serta merta menerima semua yang diharapkan dari agamanya tanpa pertimbangan ilmu yang mendalam semua jaran agama selalu di anggap selalu benar dan sempurna begitu saja tanpa ada keinginan untuk menggali informasi lain yang dapat mengokohkan keyakinan tentang kebenaran ajaran-ajaran agamanya jika seseorang tidak menjadikan pengamatan serta refleksi objektifnya sebagai kebiasaan yang harus selalu diutamakan, maka penerimaan terhadap agamanya sering kali akan memunculkan fanatisme buta.

Kemudian tentang masalah keagamaan para karyawan perkebunan sawit PT Lonsum sangat rendah kenapa di bilang motivasi mereka sangat rendah karena mereka kurang memahami ajaran agama, jarang melakukan sholat lima waktu, puasa, zakat dan jarang mendengarkan pengajian makanya motivasi mereka sangat rendah karena karyawan lebih mengutamakan pekerjaan.

Kemudian kenapa lebih tinggi beribadah Kristen dari pada islam paling karywan perkebunan lonsum mayoritas Islam, karena penulis waktu wawancara kepada Kristen orang itu lebih mengetahui ajaran agama orang itu uda gitu mereka itu paham tentang ajaran agama mereka asal penulis tanyak tentang ajaran Kristen mereka selalu menjelaskan dengan baik,



beda jauh dengan islam asal penulis tanyak banyak jawaban gak tau, kemudian mereka rajin beribadah biarpun gereja mereka jauh tetapi mereka tetap beribadah, sedangkan islam sudah di sediakan oleh pihak perkebunan mesjid dekat dengan tempat tinggal mereka itu pun jarang beribadah. Makanya penulis melihat lebih besar beribadah kriteri dari pada islam.

Dari uraian diatas, dapat penulis simpulkan bahwa kematangan keragaman ialah keberagaman yang terbuka pada semua fakta, nilai-nilai, serta memberi arah pada kerangka hidup, baik secara teoritis maupun praktis dengan tetap berpegang teguh pada ajaran agama yang diyakini.

## **A. Analisis Peneliti**

Penulis mengemukakan data penelitian yang merupakan hasil yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, yaitu Pada perkebunansawit PT Lonsum di desa perkebunan seibejangkar, khususnya tentang masalah yang menjelaskan Motivasi Beragama Karyawan Perkebunan Sawit PT Lonsum.

Perkebunan sawit PT Lonsum adalah salah satu perkebunan yang terletak di desa perkebunan Sei Bejangkar Kecamatan Sei Balai Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara. Karyawan yang berkerja di perkebunan ada dua agama yaitu Islam dan Kristen. Secara umum kehidupan karyawan yang berbeda agama di perkebunan sangat baik. Karena kerjasama antara karyawan tidak ada membawa nama atas agama, kemudian mereka juga saling menolong sesama anggota yang lagi membutuhkan. Biarpun antara mereka berbeda agama.

Berdasarkan hasil wawancara, penulis menganalisis bahwa motivasi beragama karyawan perkebunan sawit PT Lonsum di desa Sei bejangkar sangatlah rendah . Faktor Penyebabnya yaitu kurangnya pengetahuan tentang agama baik dari karyawan yang beragama Islam maupun karyawan yang beragama Kristen.

Rendahnya kematangan beragama pada tiap individu dalam masyarakat baik secara langsung ataupun tidak, ikut membentuk lingkungan yang tidak sehat dalam perjalanan hidup seorang Karyawan, dalam hal ini karyawan adalah sosok manusia yang masih melanjutkan pencarian identitas diri, sehingga dia akan sangat mudah terpengaruh oleh keadaan lingkungan yang tidak sehat itu. Akibatnya Karyawan tidak mengenal agama itu dengan baik. Rendahnya kematangan beragama di tengah Karyawan secara tidak langsung juga dapat memicu terjadinya banyak kesalahan dalam mencari jalan keluar atas permasalahan yang tengah dihadapi.

Penyebab lainnya adalah karyawan PT Lonsum lebih utama dalam pekerjaannya, seperti waktu jam istirahat masih banyak karyawan yang mengutamakan pekerjaannya, dan bisa di hitung yang menjalankan ibadah. padahal jam istirahat disitu lah waktu umat Islam beribadah.

Jika dilihat dari kehidupan sosial mereka, hubungan karyawan Islam dan Kristen di sisi lain yaitu saling membantu dan adanya sikap tolong menolong, sesuai dengan apa yang diungkapkan Waber dalam teori tindakanya bahwa tindakan manusia muncul dari kesadaran sendiri sebagai subjek dan dari situasi eksternal dalam posisinya kahidupan dalam masyarakat yang sebagai objek, dalam hal ini karyawan Islam dan Kristen memiliki kesadaran bahwa mereka hidup dengan perbedaan dan paham pada simbol-simbol keagamaan walaupun berbeda agama. Atas dasar tersebut mereka dapat hidup saling berdampingan dengan mendepankan rasa tolenrasi dan sikap menghormati perbedaan.

Hubungan Antara Karyawan Muslim dan Kristen sangat baik dan tidak menjadi masalah bagi Karyawan setempat, meurut peneliti. Sejauh ini keyakinan yang mereka anut tidak berpengaruh dengan Perkerjaan mereka. Hubungan karyawan hanya sebatas pertemanan saja dan bergabung saat waktu yang tertentu seperti pada waktu yang sangat formal seperti acara pesta, gotong royong, ketempat orang meninggal, dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan sosial kemanusiaan.

Ayat Tentang toleransi beragama

قُلْ يَا أَيُّهَا الْكَافِرُونَ لَا أَعْبُدُ مَا تَعْبُدُونَ وَلَا أَنْتُمْ عَابِدُونَ مَا أَعْبُدُ وَلَا أَنَا عَابِدُ مَا عَبَدْتُمْ

وَلَا أَنْتُمْ عَابِدُونَ مَا أَعْبُدُ لَكُمْ دِينُكُمْ وَلِيَ دِينِ

*Artinya: Katakanlah: Hai orang-orang kafir. Aku tidak akan menyembah apa yang kamu sembah. Dan kamu bukan penyembah Tuhan yang aku sembah. Dan aku tidak pernah menjadi penyembah apa yang kamu sembah. Dan kamu tidak pernah (pula) menjadi penyembah Tuhan yang aku sembah. Untukmu agamamu, dan untukkulah(Q.S. al-Kafirun: 1-6)., agamaku.*

Ayat ini turun saat orang-orang kafir Quraisy mencari-cari cara untuk menghentikan dakwah Rasulullah saw.. Setelah mereka gagal membujuk Rasulullah saw. dengan tahta, wanita, dan harta, maka mereka pun sekarang hendak membujuknya dengan berkompromi (bertoleransi) untuk saling menyembah Tuhan satu dengan Tuhan yang lain. Artinya, kaum kafir Quraisy hendak meminta Rasulullah untuk menyembah Tuhan mereka pada tahun tertentu dan mereka akan menyembah Allah pada tahun lainnya (bergantian). Maka ayat ini menjawab ajakan itu dengan menolaknya dengan tegas, bahwa toleransi yang seperti ini tidaklah tepat.

***Kesimpulan:***

1. Islam tegas untuk hanya menyembah dan patuh pada perintah Allah, tidak akan menyekutukannya dengan lainNya.
2. Islam tidak memaksa kaum lain untuk menyembah Allah karena kewajiban umat Islam hanya menyampaikan dakwah, tidak untuk memaksa masuk Islam.

Dari hasil wawancara dan pendapat-pendapat karyawan yang peneliti temukan, dapat disimpulkan bahwa terutama orang tua ajarkanlah anak tentang agama sejak kecil. jika orang tua pun tidak tau tentang agama, maka sebaiknya sekolahkan lah ketempat yang berbasis agama, seperti MDA (Islam) dan Sekolah Minggu (Kristen). Agar kelak mereka dewasa nanti tidak buta tentang ilmu pengetahuan tentang agama mereka baik Islam maupun Kristen.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir dari penulisan akan mengemukakan beberapa kesimpulan yang merupakan inti sari dari pembahasan-pembahasan sebelumnya, dan akhirnya penulis juga mengutarakan beberapa saran yang berhubungan dengan penulisan diatas. Adapun kesimpulan dan saran-saran tersebut adalah sebagai berikut

#### **A. Kesimpulan**

Motivasi adalah berawal dari kata motif, yang memiliki dorongan. Motivasi merupakan sebab yang menjadi dorongan bagi tindakan seseorang. Dorongan itu dapat muncul dari tujuan dan kebutuhan demi berlangsungnya kehidupan manusia. Manusia butuh akan motivasi sebagai penyemangat, gairah, atau dorongan untuk mengambil keputusan. Sedangkan motivasi beragama adalah dorongan manusia untuk memeluk agama yang diyakininya dan motivasi beragama atau dorongan beragama ialah merupakan dorongan psikis yang mempunyai landasan ilmiah dalam watak kejadian manusia.

Motivasi beragama sangat berkaitan langsung dengan perjalanan rohani seseorang untuk mencari keridhoan Allah. Secara garis besar motivasi beragama dibagi dua:

##### **1. Motivasi Intrinsik**

Ialah motivasi berasal dari diri seseorang tanpa dirangsang dari luar. Dalam beragama seseorang merespon ajaran (Islam) melalui pemahaman yang mendalam lewat kitab suci (Al-Quran) dan hadits untuk mendapatkan kebenaran yang hakiki setelah melalui perjalanan rohani yang panjang.

##### **2. Motivasi Ekstrinsik**

Ialah motivasi yang datang karena adanya perangsangan dari luar. Seseorang beragama (Islam) karena memang dari keturunan dan atau lingkungan memilih Islam. Ataupun juga dipengaruhi oleh hal-hal lain diluar dari nilai yang terkandung dalam ajaran Islam itu sendiri.

Hasil dari penelitian yang telah didapat bahwasanya motivasi beragama karyawan perkebunan sawit PT. Lonsum ialah yang pertama yaitu:

1. Mengharapkan ridho Allah SWT
2. Sebagai tuntunan hidup dan menuntun hidup kepada yang Maha Kuasa

Sedangkan menurut agama Kristen yaitu:

1. Karena dari orang tua
2. Kemudian mengikuti perintah yang dibuat Tuhan

Sikap keagamaan karyawan perkebunan sawit PT. Lonsum hubungan antara karyawan Islam dan Kristen sangat baik tidak ada pertengkaran. Kemudian dalam hal bekerja tidak pernah membawa nama agama. Sikap tolong menolong dalam hal bekerja karyawan Islam maupun saling membantu sesama lainnya. Hubungan antara karyawan Islam dan Kristen berjalan dengan baik mereka menunjukkan sikap tolong menolong, saling menghargai dan saling berinteraksi. Karyawan Islam dan Kristen tidak menonjolkan soal agama tetapi lebih kepada pekerjaan.

## **B. Saran**

Dari hasil penelitian ini, maka saya dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebagai karyawan harus terus berkerja lebih baik, kemudian karyawan seharusnya giat juga dalam melakukan beribadah.
2. Perlu juga kepada pimpinan perkebunan sawit PT LONSUM di sarankan untuk mengingatkan karyawan untuk beribadah waktu jam istirahat

3. Untuk menambah khususnya kepada pimpinan perkebunan sawit PT Lonsum untuk membentuk pengajian supaya karyawan mendapatkan ilmu tentang agama, supaya semua karyawan menjalankan sholat dan sering juga mendengarkan pengajian.

## DAFTAR PUSTAKA

- WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 1985)
- Syukur Nico Dister Ofm, *Pengalaman dan Motivasi Beragama*, (Yogyakarta: Kanisius 1994)
- Rahman Abdu Shaleh, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Kencana, 2004)
- Muhaimin, *Studi Islam*, Cetakan ke-5, (Jakarta: Kencana, 2017)
- Prabu Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006)
- Pengertian Motivasi*, <http://www.siaksoft.com>, diakses tanggal 27 juli 2018
- Handoko Martin, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992)
- Arifin, M., *Psikologi Dakwah Suatu Pengantar Studi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004)
- Supriono A, *Tinjauan Umum Pembangunan Perkebunan Karet*, (Semarang PT Perkebunan XVIII, 1997)
- Sumber. BPS Kabupaten Batu Bara, Kecamatan Sei Balai Dalam angka 2017
- Endang Sih Handayani, *Motivasi ibu-ibu Rumah Tangga Mengikuti Pengajiannya* (Yogyakarta: UIN Sunan Kali Jaga, 2009)
- Silalahi Ulber, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung Refika Aditama, 2010)
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Mohammad Soehadha, *Metode Penelitian Sosiologi Agama*, (Yogyakarta : Bidang Akademik UIN Sunan Kalijaga, 2008)
- Saifuddin Anwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1989)
- Nana Syaodin Sukmadinata, *Metode Penelitian*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007)
- Susanto, *Metode Penelitian Sosial*, (Surakarta, UNS Press, 2006)
- Profil Perkebunan sei bejangkar Julu ditulis dalam sebuah dokumen Pemerintahan Desa Perkebunan sei bejangkar, *Susunan Organisasi Pemerintahan dan Badan Permusyawaratan Desa perkebunan sei bejangkar*, Selasa 28-Agustus-2018
- Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta, Jakarta: 2009).
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, (Rajawali, Jakarta: 2011).
- Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, (Mitra Wacana Media, Jakarta: 2014)



H. B. Siswanto, Pengantar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta, 2005,

J.Wirnadi, *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*, ( Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001)

Hanafi Anshari, *Dasar-Dasar ilmu jiwa agama* ( Surabaya: Usaha Nasional, 1991)

*Perjanjian Kerja Bersama ( PKB) 2015-2017, berdasarkan undang-undang No.13 Tahun*

*2003 antara Badan Kerja Sama perusahaan Perkebunan Sumatera (BKS-PPS) dengan*

*pengurus pusat pederasi serikat pekerja pertanian dan perkebunan serikat pekerja*

*seluruh indonesia (PP-FSP-PP-SPSI)*

Abdulsyani, *sosiologi, skematika, teori dan terapan*, ( Jakarta: Bumi Aksara, cetakan ke-3, 2007)

## LAMPIRAN I

### PANDUAN WAWANCARA

#### A. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimana motivasi beragama karyawan Islam di Perkebunan sawit PT LONSUM?
2. Bagaimana motivasi beragama karyawan Kristen di Perkebunan sawit PT LONSUM?
3. Sampai dimanakah kematangan beragama karyawan perkebunan sawit PT Lonsom?
4. Bagaimanakah sikap keberagamaan para karyawan perkebunan Sawit PT LONSUM?
5. Bagaimana perilaku karyawan saat berkerja walaupun saling berbeda agama?
6. Apa saja faktor kenapa karyawan perkebunan sawit PT lonsom tidak pernah terdengar ada pertengkaran walaupun mereka berbeda agama?
7. Bagaimanakah pergaulan Agama Islam dan Kristen di Desa Perkebunan Sei Bejangkar?
8. Kegiatan apa sajakah yang di lakukan di Desa Perkebunan Sei Bejangkar

## LAMPIRAN II

### DAFTAR INFORMASI PENELITIAN

1. Nama: Sujarno  
Umur: 48 Tahun
2. Nama: Nalom Lingga  
Umur: 48 Tahun
3. Nama: Hendra Syahrizal  
Umur: 45 Tahun
4. Nama: Heri Firmansyah  
Umur: 43 Tahun
5. Nama: Seniman  
Umur: 50 Tahun
6. Andi Sutrisno Pasa ribu  
Umur: 38 Tahun
7. Nama: Danil Barando Sinaga  
Umur 45 Tahun
8. Nama; Adi Suhardi  
Umur: 40 Tahun

## DAFTAR DOKUMENTASI



Wawancara dengan staf yang berkerja di kantor desa perkebunan sei bejangkar



Ruangan dalam kantor desa perkebunan sei bejangkar



Berfoto dengan staf perkerja desa perkebunan sei bejangkar



Wawancara langsung dengan  
Bapak Nalom Lingga



wawancara langsung dengan  
karyawan agama kristen



Wawancara langsung dengan Ibu Rosita sibarani



wawancara langsung dengan danil brando sinaga



Wawancara langsung dengan Bapak Andi Sutrisno Pasaribu



Operator yang berkerja di perkebuna PT Lonsum





Foto bersama karyawan beragama Kristen



Foto bersama dengan karyawan



Wawancara langsung dengan Bapak Andi



Wawancara langsung dengan Bapak Heri Firmansyah





Wawancara langsung dengan bapak Seniman



Wawancara langsung dengan bapak Sujarno



Wawancara langsung dengan bapak Hendra Syahrizal

